

этим возрастает значение локального нормотворчества, в том числе внедрение и использование на предприятии партисипативного управления.

ТРУДОВОЙ АСПЕКТ УЧАСТИЯ АКЦИОНЕРА В УПРАВЛЕНИИ АКЦИОНЕРНЫМ ОБЩЕСТВОМ

Д. Е. КУТОМАНОВ, канд. юрид. наук, декан факультета по работе с иностранными студентами, доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности Харьковского национального университета городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, г. Харьков

Зафиксированные законодателем основы формирования состава наблюдательного совета акционерного общества по нашему мнению достаточно неплохо учитывают интересы миноритарных акционеров, которыми чаще всего и выступают бывшие или нынешние члены трудового коллектива. В частных акционерных обществах каждый акционер имеет право делегировать своего представителя в наблюдательный совет; в публичных - законодательство в императивной форме устанавливает порядок избрания исключительно путем кумулятивного голосования. Благодаря этой системе члены трудового коллектива, которые имеют в собственности акции компании, могут скоординироваться и отдать все свои голоса за своего представителя, что значительно повысит его шансы быть избранным в наблюдательный совет. Хотя не стоит забывать о возможности регулирования количественного состава наблюдательного совета мажоритарными акционерами, что в свою очередь такие шансы уменьшит.

Очевидно, факт владения акциями (долей в уставном капитале) не влияет непосредственно на трудовые отношения, в том числе обязанности работников по выполнению требований и указаний собственного руководства. Учитывая такую ситуацию, законодательство предусматривает особую защиту прав акционеров - работников общества. Так, положениями статьи 28 Закона «Об акционерных обществах» предусмотрено, что руководители или коллеги не имеют права требовать от акционера - работника общества предоставления сведений о том, как он голосовал или как намерен голосовать на общем собрании, об отчуждении акционером - работником общества своих акций или намерение их отчуждения, требовать передачи доверенности на участие в общем собрании. Нарушение этого предписания должностным лицом предприятия является основанием привлечения к административной и имущественной ответственности, освобождение от занимаемой должности (прекращение гражданско-правового или трудового контракта). Как видим, действующее законодательство не только гарантирует владельцам корпоративных прав участие в управлении обществом, но и предусматривает механизм защиты от возможных посягательств (в том числе с использованием служебного положения) на конфиденциальность, свободу принятия решений, связанных с собственностью на активы компании.

Если в вопросе участия в управлении обществом работника как акционера определяющее место занимают гражданские и хозяйственно-правовые нормы, то в случае аналогичной участия работника уже в контексте трудовых отношений данные нормы занимают второстепенное значение, на первое место выходят непосредственно предписания трудового права. Содержательный анализ статьи 245 КЗоТ Украины дает основания выделить следующие формы участия: 1) общие собрания (конференции); 2) советы трудовых коллективов; 3) профессиональные союзы, действующие в трудовых коллективах, другие органы, уполномоченные трудовым коллективом на представительство; 4) единоличное обращение непосредственно к работодателю по вопросам улучшения работы предприятия, а также по вопросам социально - культурного и бытового обслуживания.

Общее собрание является своеобразным локальным референдумом в трудовых отношениях. С целью конкретизации этой формы участия в жизни предприятия, вынуждены обращаться к законодательству СССР (во времена независимости вопрос так и не получил должного правового регулирования). Общие собрания трудовых коллективов рассматривают важнейшие вопросы его жизнедеятельности, могут проводиться также по цехам, отделам, участкам, бригадам. В том случае, если созыв собраний затруднен из-за многосменности или территориальной разобщенности структурных подразделений, собрание может проводиться в формате конференции. Принятые решения оформляются как предложения (рекомендации) и должны быть рассмотрены работодателем в месячный срок, с обязательным уведомлением о результатах рассмотрения.

Другой формой участия в управлении обществом есть советы трудовых коллективов.

КОРПОРАТИВНА ФОРМА ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Л. М. КОВАЛЕНКО, канд. пед. наук, доц. кафедри управління земельними ресурсами та кадастру Харківського національного аграрного університету імені В. В. Докучаєва, м. Харків

Для соціально-економічного розвитку України, яка знаходиться у стані трансформації, важливо опиратися на досвід інших країн, враховувати загальносвітові та економічні тенденції, можливість критичного запозичення закордонних механізмів, інструментів і технологій для досягнення цілей державної політики. Одним з таких механізмів, сформованих у розвинених країнах світу, є взаємодія між органами державної влади та бізнесом у формі державно – приватного партнерства.

Взаємодія держави і бізнесу, дозволяє збільшити темпи зростання ВВП, підвищити ефективність бюджетного сектора з погляду відповідності потребам розвитку економіки, знизити витрати всіх рівнів при реалізації інфраструктурних проектів. Разом з цим, забезпечується підвищення якості і